



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA
PEKANBARU**

SKRIPSI

**OLEH
DHIKA SYAHPUTRA DARMAWAN
NIM. 11970114864**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DHIKA SYAHPUTRA DARMAWAN
 NIM : 11970114864
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL :PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. SABARNO DWIRIANTO, M.Si
 NIP. 197201315 200012 100 2

MENGETAHUI

DEKAN



DR. H.J. MAHYARNI, SE, M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dhika Syahputra Darmawan
 NIM : 11970114864
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap
 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama
 Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Putriana, SE, MM

Sekretaris
 Ilham Chanra Putra, SE,MM

Penguji I
 Dr. Muhammad April, SH, M, Hum

Penguji II
 Endrianto Ustha, ST, MM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhika Syahputra Darmawan
 NIM : 11970114864
 Tempat/Tgl. Lahir : Ciampis . 27 Juli 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama
Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 12 Juli
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970114864

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU

OLEH
DHIKA SYAHPUTRA DARMAWAN
NIM. 11970114864

Penelitian ini dilakukan pada PT Sabda Maju Bersana Pekanbaru yang beralamat di Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, baik secara parsial ataupun simultan.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 orang dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif menggunakan SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Diketahui nilai F_{hitung} sebesar 21,940 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F_{hitung} sebesar 21,940 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,18. Artinya secara bersamaan atau simultan beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Hasil R square Menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan *work life balance* secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 46,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja*

UN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, atas izin Allah Subhanahu Wata'ala penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja Dan *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru**". Shalawat beriring salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah Sallallahu 'alaihi wasallam. Semoga kita tetap istiqomah kepada keduanya dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Terutama untuk yang paling tersayang kedua orang tua, ayahanda dan ibunda yang telah membesarkan, menjaga, mendidik hingga tiada kenal lelah serta mendo'akan dalam setiap sujudnya, serta adik-adik tercinta yang selalu memberi semangat penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Untuk itu penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.ag, Wakil Rektor I. Bapak Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd, Wakil Rektor II. Bapak Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D, Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu DR. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak DR. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak DR. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu DR. Hj. Julina, SE, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian, dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
9. Bapak Muklis, S.E, M.M selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yang telah membantu penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Pemilik Nim 11970123645 yang telah kebersamai dan banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, meluangkan waktu, tenaga, memberi semangat, yang selalu mengingatkan penulis untuk selalu mengerjakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman manajemen E 2019. Terima kasih atas partisipasi, waktu, dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.
14. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan kepada penulis meski tidak tercatat dan tidak tersebut dalam skripsi ini, atas keikhlasan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, semoga skripsi ini bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca. Semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan pahala kebaikan, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2023

Penulis,

DHIKA SYAHPUTRA D
NIM. 11970114864



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Manajemen..... | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen..... | 10 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen..... | 11 |
| 2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.3 Beban Kerja..... | 14 |
| 2.3.1 Pengertian Beban Kerja..... | 14 |
| 2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 16 |
| 2.3.3 Indikator Beban Kerja | 16 |
| 2.4 <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)..... | 17 |
| 2.4.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> | 17 |
| 2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> | 18 |
| 2.4.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> | 20 |
| 2.4.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i> | 21 |
| 2.5 Kepuasan Kerja | 22 |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| | | |
|--|--|-----------|
| 2.5.1 | Pengertian Kepuasan Kerja | 22 |
| 2.5.2 | Fungsi Dan Tujuan Kepuasan Kerja | 23 |
| 2.5.3 | Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 24 |
| 2.5.4 | Indikator Kepuasan Kerja | 25 |
| 2.6 | Pengaruh Antar Variabel..... | 27 |
| 2.6.1 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja..... | 27 |
| 2.6.2 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 28 |
| 2.7 | Pandangan Islam | 28 |
| 2.7.1 | Pandangan Islam Tentang Beban Kerja | 28 |
| 2.7.2 | Pandangan Islam Tentang <i>Work Life Balance</i> | 29 |
| 2.7.3 | Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja..... | 30 |
| 2.8 | Penelitian Terdahulu | 30 |
| 2.9 | Kerangka Berfikir..... | 34 |
| 2.10 | Konsep Operasional Variabel | 35 |
| 2.11 | Hipotesis..... | 35 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 37 |
| 3.1 | Lokasi Penelitian..... | 37 |
| 3.2 | Jenis Dan Sumber Data | 37 |
| 3.2.1 | Sumber Data..... | 37 |
| 3.3 | Populasi Dan Sampel | 38 |
| 3.3.1 | Populasi | 38 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 38 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.4.1 | Kuesioner | 39 |
| 3.4.2 | Wawancara..... | 39 |
| 3.5 | Analisis Data | 39 |
| 3.6 | Uji Kualitas Data..... | 40 |
| 3.6.1 | Uji Validitas | 40 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas | 41 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | |
|-------|--|-----------|
| 3.7 | Uji Asumsi Klasik | 41 |
| 3.7.1 | Uji Normalitas | 41 |
| 3.7.2 | Uji Multikolinieritas | 42 |
| 3.7.3 | Uji Heteroskedastisitas | 42 |
| 3.7.4 | Uji Autokorelasi | 42 |
| 3.8 | Analisis Regresi Linier Berganda | 43 |
| 3.8.1 | Regresi Linier Berganda | 43 |
| 3.9 | Pengujian Hipotesis | 43 |
| 3.9.1 | Uji Parsial (Uji T) | 43 |
| 3.9.2 | Uji Simultan (Uji F) | 44 |
| 3.10 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 45 |
| | BAB IV GAMBARAN UMUM | 46 |
| 4.1 | Sejarah Singkat Objek Penelitian | 46 |
| 4.2 | Visi dan Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru | 46 |
| 4.3 | Landasan Hukum | 47 |
| 4.4 | Data Perusahaan | 47 |
| 4.5 | <i>Joint Operation</i> | 47 |
| 4.6 | Struktur PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru | 48 |
| | BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 50 |
| 5.1 | Karakteristik Responden | 50 |
| 5.1.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| 5.1.2 | Responden Berdasarkan Usia | 51 |
| 5.1.3 | Responden Berdasarkan Pendidikan | 51 |
| 5.1.4 | Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 52 |
| 5.1.5 | Responden Berdasarkan Status | 53 |
| 5.2 | Deskripsi Variabel Penelitian | 53 |
| 5.2.1 | Beban Kerja (X1) | 54 |
| 5.2.2 | <i>Work Life Balance</i> (X2) | 57 |
| 5.2.3 | Kepuasan Kerja (Y) | 59 |



| | | |
|-----------------------------|--|-----------|
| 5.3 | Uji Kualitas Data..... | 62 |
| 5.3.1 | Uji Validitas | 62 |
| 5.3.2 | Uji Reliabilitas | 64 |
| 5.4 | Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| 5.4.1 | Uji Normalitas..... | 65 |
| 5.4.2 | Uji Multikolinearitas | 67 |
| 5.4.3 | Uji Heterokedastisitas | 68 |
| 5.4.4 | Uji Autokorelasi..... | 70 |
| 5.5 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 71 |
| 5.5.1 | Regresi Linear Berganda..... | 71 |
| 5.6 | Pengujian Hipotesis..... | 72 |
| 5.6.1 | Uji Parsial (Uji T)..... | 72 |
| 5.6.2 | Uji Simultan (Uji F) | 74 |
| 5.6.3 | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 74 |
| 5.7 | Pembahasan Hasil Penelitian | 75 |
| 5.7.1 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 75 |
| 5.7.2 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja..... | 77 |
| 5.7.3 | Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja..... | 78 |
| BAB VI PENUTUP | | 80 |
| 6 | Kesimpulan | 80 |
| 6 | Saran..... | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

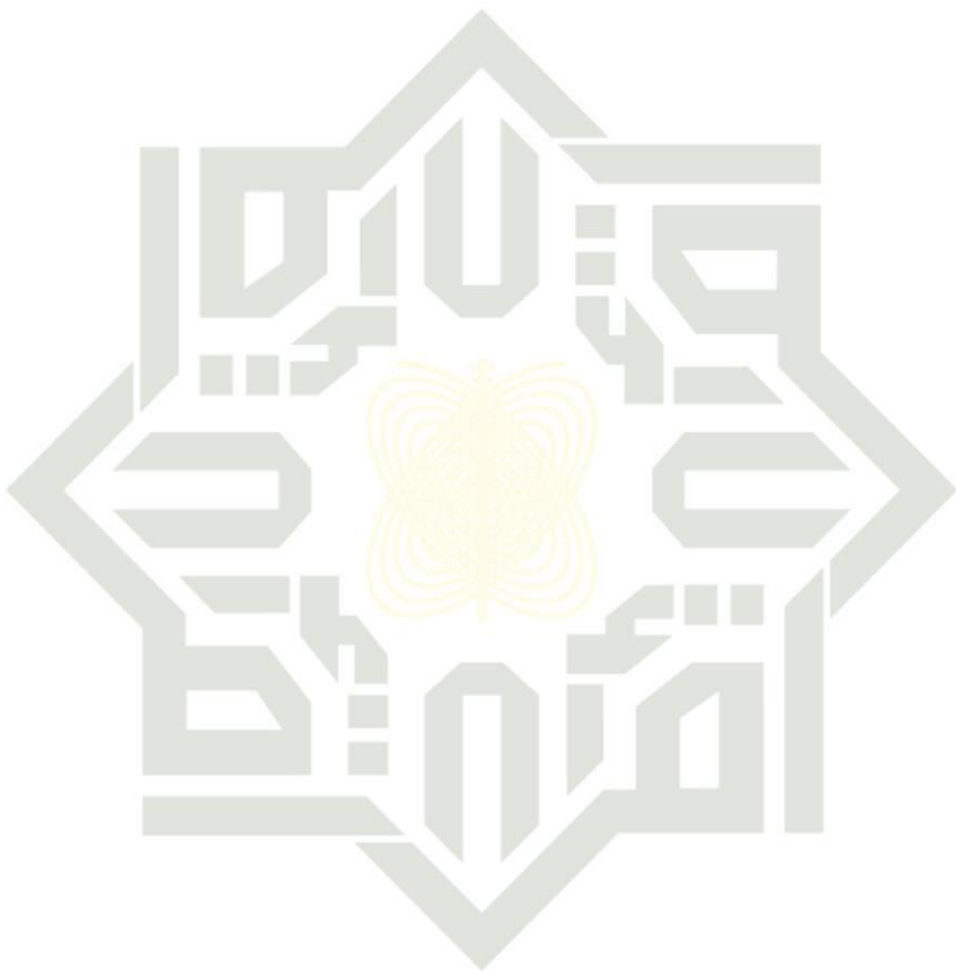

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Kinerja Pengiriman Barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018 – 2022 | 3 |
| Tabel 1.2 | Tingkat Absensi Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018 – 2022 | 4 |
| Tabel 1.3 | Tingkat <i>Labour Turn Over</i> pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022 | 5 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 30 |
| Tabel 2.2 | Konsep Operasional Variabel | 35 |
| Tabel 3.1 | Kriteria Skor Penilaian | 40 |
| Tabel 5.1 | Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| Tabel 5.2 | Responden Berdasarkan Usia | 51 |
| Tabel 5.3 | Responden Berdasarkan Pendidikan | 51 |
| Tabel 5.4 | Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 52 |
| Tabel 5.5 | Responden Berdasarkan Status | 53 |
| Tabel 5.6 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja | 54 |
| Tabel 5.7 | Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Work life balance</i> | 57 |
| Tabel 5.8 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja | 59 |
| Tabel 5.9 | Uji Validitas Beban Kerja (X1), <i>Work life balance</i> (X2) dan Kepuasan kerja (Y) | 63 |
| Tabel 5.10 | Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1), <i>Work life balance</i> (X2) dan Kepuasan kerja (Y) | 65 |
| Tabel 5.11 | Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov | 67 |
| Tabel 5.12 | Rekapitulasi Uji Multikolinearitas | 68 |
| Tabel 5.13 | Rekapitulasi Uji Autokorelasi | 70 |
| Tabel 5.14 | Rekapitulasi Regresi Linear Berganda | 71 |
| Tabel 5.15 | Hasil Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T) | 72 |
| Tabel 5.16 | Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F) | 74 |

Tabel 5.17 Uji Koefisien Determinasi (R2)75



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR GAMBAR

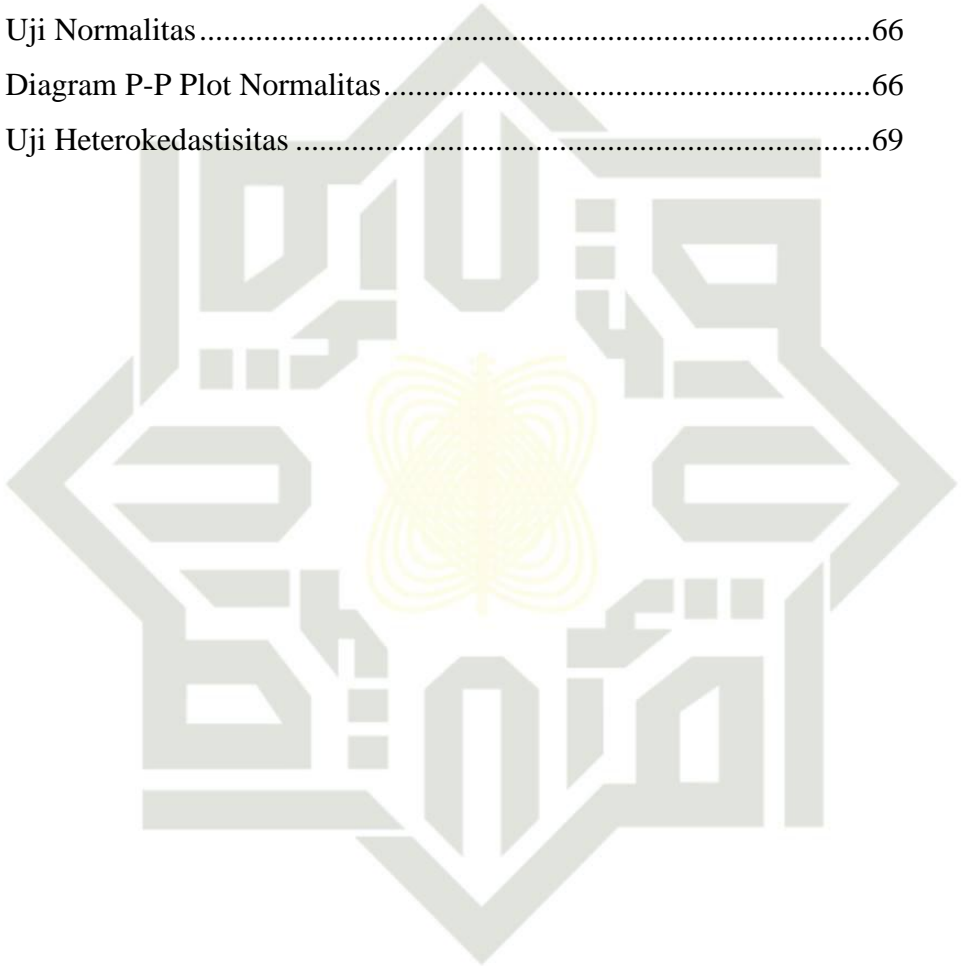
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran pengaruh beban kerja (X^1) dan *work life balance* (X^2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.....34

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.....48

Gambar 5.1 Uji Normalitas.....66

Gambar 5.2 Diagram P-P Plot Normalitas.....66

Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas69



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan dalam dunia perusahaan dan bisnis semakin ketat yang dipengaruhi oleh bermunculannya perusahaan-perusahaan baru. Setiap perusahaan pastinya ingin perusahaannya maju dan berkembang ditengah persaingan yang sangat ketat ini. Salah satu faktor terpenting dari kemajuan dan berkembangnya sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat dicapai.

Saat ini perusahaan selalu berlomba lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumberdaya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut agar sumber daya manusia yang terlibat didalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Menurut **Hasibuan (2010)** manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki



oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu, pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya. Setiap orang yang bekerja pastinya menginginkan suatu kepuasan kerja dari tempat ia bekerja. Penelaahan kepuasan kerja pegawai seyogyanya dilakukan dengan teratur sehingga dapat dipastikan bahwa mereka dalam kondisi puas.

Menurut **Pati dkk (2020)** mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga seseorang individu. *Work life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil positive dari terciptanya *work life balance* **Agha dkk (2017)**. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan sosial diluar pekerjaan seorang individu.

Menurut **Hasibuan (2014)** faktor - faktor yang dapat mempengaruhi karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan, besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah ssesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan.

Masalah beban kerja pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru adalah terdapat fenomena permasalahan beban kerja yang dirasa berlebih yang sering dialami oleh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan yaitu ketika barang tiba ke gudang tidak sesuai dengan jam kerja dan mengharuskan para karyawan untuk lembur, ketidakpuasan dalam bekerja juga dirasakan oleh para karyawan, mereka merasa bertambahnya pekerjaan tidak diimbangi dengan jumlah karyawan yang ada sehingga ketika libur tiba para karyawan harus tetap bekerja dan datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline.

Tabel 1.1 Kinerja Pengiriman Barang PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022

| Tahun | Target Pengiriman Barang | Pencapaian Pengiriman Barang | Persentase % |
|-------|--------------------------|------------------------------|--------------|
| 2018 | 900 Paket | 730 Paket | 81,1% |
| 2019 | 960 Paket | 790 Paket | 82,2% |
| 2020 | 840 Paket | 679 Paket | 80,8% |
| 2021 | 1150 Paket | 980 Paket | 85,2% |
| 2022 | 912 Paket | 742 Paket | 81,3% |

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dari tahun 2018-2022 terjadi peningkatan dan penurunan pengiriman barang, tetapi belum ada pengiriman yang mencapai maksimal, itu mengindikasikan bahwa beban kerja para karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru terlalu berat yang mengakibatkan pengiriman paket yang tidak maksimal

Pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru para karyawan susah untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan bekerja dengan kehidupan sosial diluar pekerjaan karena banyaknya pekerjaan atau *project* yang terus masuk ke perusahaan tetapi tidak adanya tambahan karyawan yang memadai membuat para karyawan terus

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



bertambah beban pekerjaan mereka, mulai dari berhari-hari berada di jalan ketika mengirim barang ke suatu tempat, menunggu barang yang masuk gudang tidak pada jam kerja yang membuat kepuasan kerja di perusahaan tersebut mengalami penurunan.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018 – 2022

| Tahun | Jumlah Karyawan | Efektif Bekerja | Total Hari Kerja | Absensi Tidak Hadir/ Tahun | Persentase % |
|-------|-----------------|-----------------|------------------|----------------------------|--------------|
| 2018 | 113 | 350 | 39550 | 376 | 0,95% |
| 2019 | 109 | 350 | 38150 | 408 | 1,07% |
| 2020 | 90 | 350 | 31500 | 457 | 1,45% |
| 2021 | 82 | 350 | 28700 | 483 | 1,68% |
| 2022 | 76 | 350 | 26600 | 501 | 1,88% |

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan.

Kemudian fenomena masalah *work life balance* pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Sebagian besar karyawan mulai merasakan ada hal-hal yang harus mulai diperhatikan dalam mencapai kepuasan dalam bekerja. Hal yang dimaksudkan ialah berkaitan dengan kehidupan pribadi, sosial yang dijalankan dalam keseharian. Seorang karyawan dituntut untuk dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target atau deadline. Apalagi ketika ada barang masuk ke gudang di malam hari atau di hari libur maka para karyawan harus datang juga ke kantor untuk menginput, memeriksa dan merapikan barang yang masuk. Banyaknya pekerjaan yang menumpuk membuat para karyawan tidak dapat mencapai *work life balance*. Mereka juga memiliki


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, dan komunitas lainnya.

Tabel 1.3 Tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru Tahun 2018-2022

| Tahun | Karyawan Awal Tahun (Orang) | Karyawan Masuk (Orang) | Karyawan Keluar (Orang) | Karyawan Akhir Tahun (Orang) | Jumlah Pegawai rata-rata (%) | LTO (%) |
|-------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------|---------|
| 2018 | 124 | 10 | 13 | 121 | 122 | 10,6 |
| 2019 | 121 | 11 | 27 | 105 | 113 | 25,7 |
| 2020 | 105 | 6 | 11 | 100 | 102 | 10,7 |
| 2021 | 100 | 5 | 12 | 93 | 96,5 | 12,4 |
| 2022 | 93 | 4 | 21 | 76 | 84,5 | 24,8 |

Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Jika diperhatikan dari tabel 1.3 diatas maka dapat dilihat bahwa kondisi *Labour Turn Over* selama lima tahun terakhir dari 2018 sampai 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 13 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 122% dengan tingkat *Labour Turn Over* 10,6%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 27 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 113% dengan tingkat *Labour Turn Over* 25,7%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 11 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 102% dengan tingkat *Labour Turn Over* 10,7%.

Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 12 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 96,5% dengan tingkat *Labour Turn Over* 12,4%. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 21 orang. Sedangkan jumlah rata rata karyawan akhir tahun 84,5% dengan tingkat *Labour Turn Over* 24,8%. Tingginya angka keluarnya karyawan disebabkan oleh beban kerja yang dirasa berlebih


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh para karyawan. Lalu susahny para karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi sosial seorang karyawan dengan pekerjaannya membuat para karyawan ingin keluar dari perusahaan. Ini menjadi bukti bahwasanya pihak perusahaan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru belum cukup berhasil dalam menjaga kepuasan kerja karyawan yang dapat memberikan dampak negative bagi perusahaan.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SABDA MAJU BERSAMA PEKANBARU"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?
2. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?
3. Apakah Beban Kerja dan *Work life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru?



1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, sebagai tugas akhir penulis dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen, untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Bagi peneliti lain, sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang mungkin tertarik untuk mengadakan penelitian pada bidang atau perusahaan yang sama atau sejenis pada masa yang akan datang.
3. Bagi perusahaan, dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan atas permasalahan yang dibahas yaitu sumber daya manusia, Beban Kerja, *Work life balance*, dan kepuasan kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.



BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

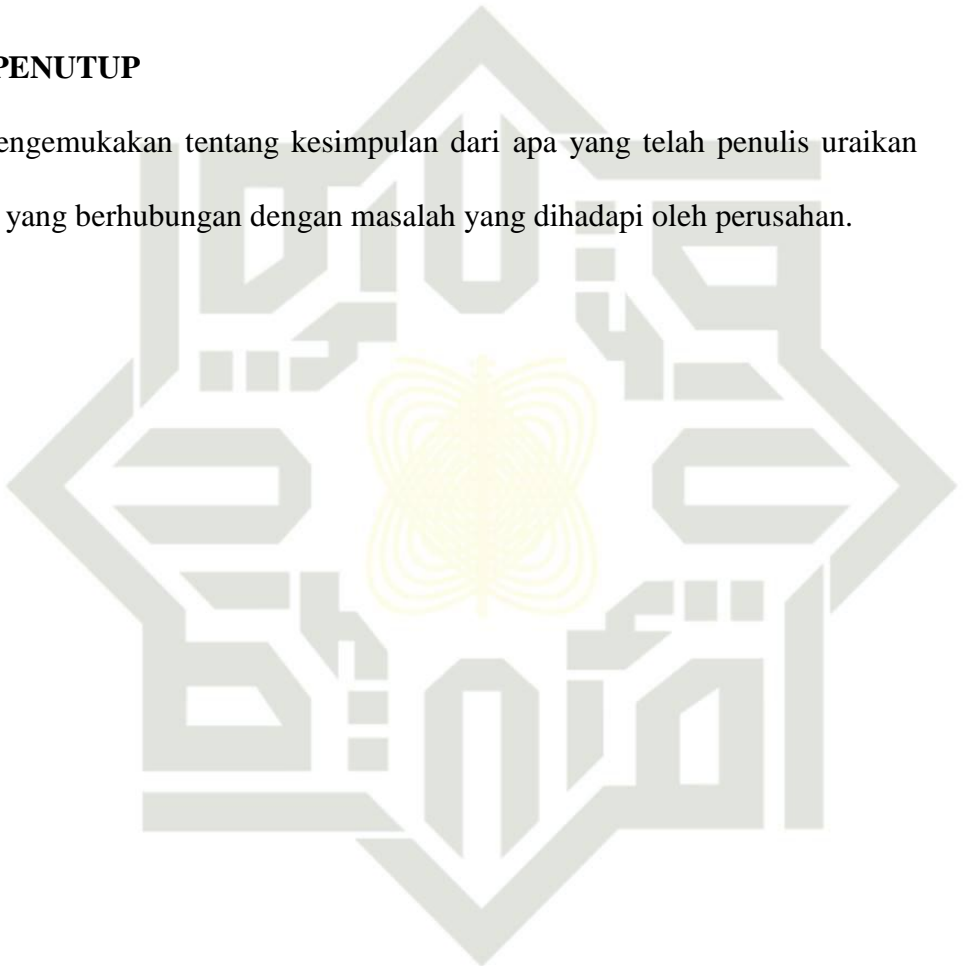
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut **Robi dkk (2019)** Manajemen adalah rangkaian-rangkaian aktivitas dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk yang terdiri mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Henry Fayol dalam **Saryanto dkk (2021)** Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, secara singkat istilah manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Dari beberapa pengertian diatas bahwa dapat disimpulkan secara luas cakupannya apa saja yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan, dan dalam tahap pengawasannya oleh kalangan manajerial bukan hanya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan atau tujuan tertentu saja, melainkan harus bersifat efisien (tepat guna) hingga mampu menjadi efektif (tepat sasaran).

UIN SUSKA RIAU



2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut **Yaya Ruyatnasih dkk (2018)** Adapun fungsi fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan, Pengertian Perencanaan adalah sebagai hasil pemikiran yang mengarah ke masa depan, yaitu menyangkut serangkaian tindakan yang berdasarkan pemahaman yang mendalam terhadap semua faktor yang terlibat dan yang diarahkan kepada sasaran khusus. Dengan kata lain, perencanaan ialah penentuan serangkaian tindakan berdasarkan pemilihan dari berbagai alternatif data yang ada, dalam hal ini dirumuskan dalam bentuk keputusan yang akan dikerjakan untuk masa yang akan datang dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Pengorganisasian, Setelah perencanaan, langkah berikutnya adalah menciptakan organisasi untuk melaksanakan rencana yang telah dirumuskan. Organisasi pada hakikatnya mempunyai tiga komponen, yaitu fungsi, personalia dan faktor-faktor sarana fisik. Proses organisasi berusaha mempersiapkan ketiga komponen tersebut sedemikian rupa agar dapat memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengorganisasian didefinisikan sebagai suatu proses menciptakan hubungan antara personalia, fungsi-fungsi dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Penggerakan (Pengarahan), Langkah selanjutnya yaitu pengarahan, fungsi pengarahan ini ialah gerak pelaksanaan dari kegiatan- kegiatan fungsi perencanaan dan pegorganisasian. Pengarahan dapat diartikan sebagai suatu aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan pikiran dan tenaganya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berarti ruang lingkup pengarahan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.
4. Pengawasan, Pengawasan merupakan fungsi terakhir dilakukan dalam manajemen. karena dengan pengawasan dapat yang harus diketahui hasil yang telah tercapai. Dalam hal ini berarti bahwa dengan pengawasan akan dapat mengukur seberapa jauh hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengertian Pengawasan adalah sebagai suatu kegiatan mendeterminasi apa- apa yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan untuk segera mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan dan hambatan, sekaligus mengadakan koreksi untuk memperlancar tercapainya tujuan. Fungsi ini dapat menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang diinginkan.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Aljabar (2020)** Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi.

Sumber daya manusia juga memiliki beberapa istilah. Menurut para ahli ada beberapa istilah untuk menyebut sumber daya manusia yaitu personalia, kepegawaian, human resources dan manpower.

Werther dan Davis menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi.

2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing- masing organisasi.

Menurut **Cushway** dalam **Edy Soetrisno (2017)**, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan, manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, menurut Schuler dalam **Edy Soetrisno (2017)**, setidaknya

MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek aspek legal.

2. Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut **Mahawati (2021)** Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-



masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial. Menurut Munandar dalam **Malino (2020)** Beban kerja adalah tugas tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Artadi dalam **Huda dkk (2021)** beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. **Munandar (2014)** beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas tugas seorang individu untuk diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

1. Faktor eksternal, yaitu:
 - a. beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan. tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja. kerja malam. system pengupahan. model struktur organisasi. pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik. lingkungan lingkungan kimiawi. kerja biologis lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi. persepsi. kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut **Munandar (2014)**:

- a. Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Beban Kerja fisik fisiologis adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan.
- c. Biomekanika merupakan kekuatan fisik manusia yang mencakup kekuatan atau daya fisik manusia ketika bekerja dan mempelajari bagaimana cara kerja serta peralatan harus dirancang agar sesuai dengan kemampuan fisik manusia ketika melakukan aktivitas kerja tersebut.
- d. Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.
- e. Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2.4 *Work life balance*

2.4.1 Pengertian *Work life balance*

Schermerhorn, Ganapathi, dalam Pati dkk (2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga seseorang individu. Ganapathi (2016) mengungkapkan *work life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. *Work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja individu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang telah menikah karena individu yang telah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya

Work life balance kondisi dimana seseorang membutuhkan keseimbangan tuntutan peran dalam keluarga dan pekerjaannya supaya dapat meminimalkan konflik yang kemudian individu tersebut dapat meningkatkan perasaan puas dalam bekerja **Paramita (2006). Pratama dkk (2021)** *Work life balance* ialah gambaran dari suatu konsep dimana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* sangat berpengaruh terhadap seseorang yang sudah menikah atau yang sudah berkeluarga agar terciptanya kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi karyawan.

2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Work life balance*

Menurut **Schabracq, dkk.**, dalam **Widyasari dkk (2015)** ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) seseorang, yaitu:

1. Faktor eksternal, yaitu: Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Putri Novelia et al, 2013) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *Work Life Balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment



cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *Work Life Balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Sedangkan menurut **Malik dkk** dalam **Dewi (2020)**, mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Kelelahan, Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.4.3 Indikator *Work life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut **McDonald**

dkk dalam **Rondonuwu dkk (2018)** adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) *Satisfaction Balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.4.4 Manfaat *Work life balance*

Manfaat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) bagi organisasi menurut **Lazar dkk** dalam **Wardani dkk (2021)** yaitu:

- a. Mengurangi keterlambatan saat masuk kerja dan kemangkiran absensi karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organizational image
- c. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan
- d. Meningkatkan nilai karyawan dan retensi
- e. Mengurangi tingkat turnover karyawan dan biaya lembur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan, manfaat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) bagi karyawan adalah:

- A. Meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan
- B. Meningkatkan keamanan saat bekerja
- C. Meningkatkan kontrol karyawan dalam lingkungan kerja
- D. Meningkatnya kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga berkurangnya tingkat stres dalam bekerja

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar pengaruhnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Menurut **Rivai dkk (2011)** Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Davis dkk dalam **Surajiyo dkk (2020)** mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut **Lathans** dalam **Farentino dkk (2022)** salah satu dimensi karyawan yang memiliki


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja yaitu dapat dilihat dari rekan kerja, maksudnya apakah terdapat rekan kerja yang memberikan dukungan secara sosial atau tidak.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka kepuasan kerja adalah perspektif seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang pegawai.

2.5.2 Fungsi Dan Tujuan Kepuasan Kerja

1. Fungsi Kepuasan Kerja

Strauss dkk dalam **Surajiyo dkk (2020)** berfungsi sebagai sarana aktualisasi diri pegawai sehingga pegawai memiliki semangat kerja. **Mangkunegara (2017)** menyatakan kepuasan kerja berfungsi untuk mengukur tingkat kemampuan organisasi dalam memenuhi harapan yang dimiliki pegawai. **Handoko (2017)** kepuasan kerja berfungsi untuk meminimalisasi deviasi antara apa yang diharapkan pegawai dengan kemampuan yang dimiliki organisasi. Dengan demikian fungsi kepuasan kerja sebagai metode untuk mengukur sejauh apa organisasi mampu memenuhi harapan pegawai.

2. Tujuan Kepuasan Kerja

Siagian dalam **Surajiyo dkk (2020)** mengemukakan tujuan kepuasan kerja untuk mengurangi tingkat turn over pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja. **Mangkunegara (2017)** menyatakan bahwa kepuasan kerja bertujuan untuk meminimalisir tingkat absensi pegawai, meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi tingkat turn over



pegawai. Lebih lanjut Luthans dalam **Busro (2018)** mengemukakan tujuan kepuasan kerja adalah peningkatan produktivitas dan semangat kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. sedangkan **Edison (2018)** menyatakan bahwa kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam menjalankan, tugasnya, meningkatkan produktivitas dan semangat kerja serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dari pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, bahwa kepuasan kerja bertujuan untuk meningkatkan disiplin, produktivitas serta semangat kerja pegawai, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turn over pegawai

2.5.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya. **Mangkunegara dkk (2018)**.

1. Faktor Karyawan. Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan dalam **Wibowo (2015)**:

- A. Faktor Individual: meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- B. Faktor Sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- C. Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut **Rivai**, dalam **Bahri dkk (2017)** indikator kepuasan kerja diukur dari:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja

Fisher, dkk dalam **Wenno (2018)** yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

Individual behavior yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja. Hal ini dapat saja dilakukan oleh individu yaitu apabila individu yang telah berkeluarga maka ia akan memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal ini maka dapat terjadi konflik yaitu individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan.

Apabila individu tidak dapat mengatur waktu maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *Work Life Balance* yang baik namun jika individu dapat mengatur waktu yang baik maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada dikantor sehingga menimbulkan kepuasan kerja karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Work Life-Balance ialah sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya. Salah satu contohnya dimana seorang individu mampu tetap bertanggung jawab pada tugas kerjanya namun tetap mampu menjalankan kewajibannya dalam keluarga.

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. **Cole**, dalam **Anggraini (2019)** menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Work life balance

Al-Qur’an Surat Al-Qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Al-Qur'an Surat Ibrahim ayat 7

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), sesungguhnya azab-Ku benar-benar sangat keras.”

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Peneliti/Tahun | Publikasi | Hasil Penelitian |
|----|--|---------------------------|--|---|
| 1. | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang | Sarah Puspita Sari (2022) | Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol 5 No 3 Nov (2022) | Hasil pengujian mengenai pengaruh <i>Work Life Balance</i> , gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebesar 63,2%. |
| | Pengaruh Beban Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Service | Gita Megananda (2018) | Skripsi, tidak dipublikasi | Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| No | Judul | Peneliti/Tahun | Publikasi | Hasil Penelitian |
|----|---|-----------------------|---|---|
| 1 | Dealer Yamaha Cipta Mitra Usaha (CMU) Indragiri Hulu | | | karyawan. Variabel beban kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |
| 2 | Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia | Arif Budiharjo (2022) | Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR) (2022) Universitas Janabadra Yogyakarta | <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia sebesar 5.392 dengan nilai signifikan 0.000. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Primatexco Indonesia sebesar -2.953 dengan nilai signifikan 0.004. Burnout berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada |

Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| No | Judul | Peneliti/Tahun | Publikasi | Hasil Penelitian |
|----|---|------------------------------|--|---|
| 9 | | | | PT. Primatexco Indonesia sebesar -7.032 dengan nilai signifikansi 0.000 |
| 10 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabupaten Rokan Hulu | Robi Darwis (2019) | Skripsi, tidak dipublikasi | Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (84,026) > F_{tabel} (3,09)$ dengan Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya secara bersamaan lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabupaten Rokan Hulu. |
| 11 | Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja | Rendy Farentino Razak (2022) | Volume 2, No.1, Tahun 2022, Hal: 201-205 | Pengaruh beban kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap kepuasan kerja di PT. Darjeeling Sembrani Aroma berdasarkan uji hipotesis secara simultan, nilai |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



| No | Judul | Peneliti/Tahun | Publikasi | Hasil Penelitian |
|----|---|-----------------------|----------------------------|--|
| 9 | | | | signifikansi variabel beban kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. |
| | Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru | Rati Anggraini (2019) | Skripsi, tidak dipublikasi | Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,610. Hasil ini berarti menunjukkan hanya kontribusi 61,0% dari motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. |

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

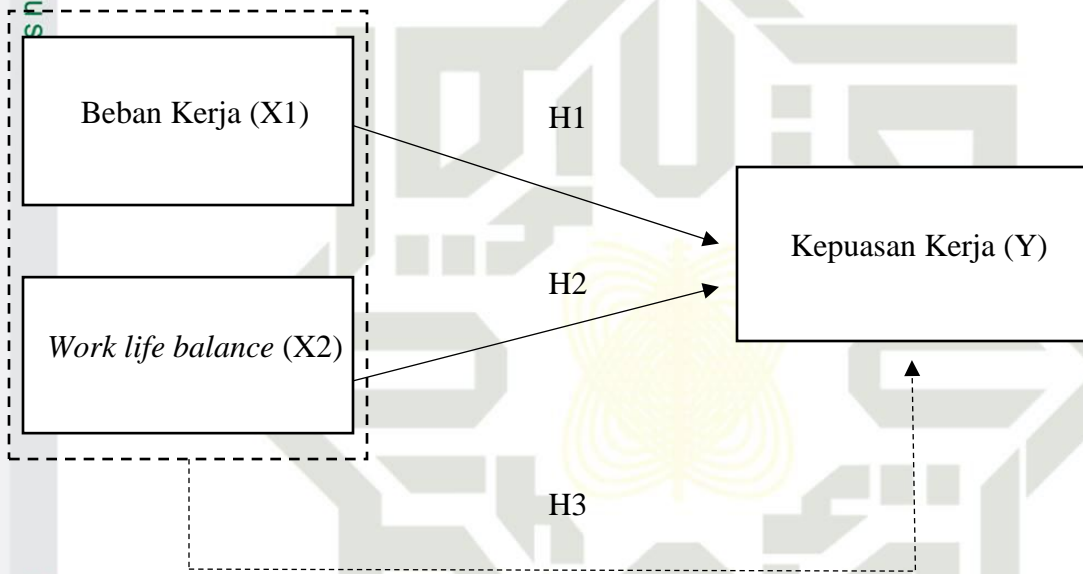
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kerangka Berfikir

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh Beban Kerja (X_1), dan *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Keterangan:

- Hubungan Antar Variabel
- - - - - → Hubungan Antar Variabel

- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = *Work Life Balance*
- Y = Kepuasan Kerja Karyawan

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran pengaruh beban kerja (X^1) dan *work life balance* (X^2) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Sumber: Rendy Farentino Razak (2019)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|-------------------------------------|--|---|--------|
| 2 | Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerja. Rivai dkk (2018) | - isi pekerjaan - supervisi - organisasi dan manajemen - kesempatan untuk maju - gaji atau insentif - rekan kerja - kondisi pekerjaan Rivai (2009) | Likert |
| 2 | Beban Kerja (X ₁) | Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Munandar (2014) | - beban kerja fisik - beban kerja fisik fisiologis - biomekanika - beban mental - beban waktu Munandar (2014) | Likert |
| 3 | Work life balance (X ₂) | <i>Work-life balance</i> merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya. McDonald dan Bradley (2005) | - <i>Time Balance</i> (keseimbangan waktu) - <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) - <i>Satisfaction Balance</i> (keseimbangan kepuasan) McDonald dan Bradley (2005) | Likert |

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru
2. H2: Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru
3. H3: Diduga Beban Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sabda Maju Bersama Pekanbaru



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yang beralamat di Jl Karya Annisa No. 09 RT.09 RW.01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)**. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Seperti hasil pengisian kuisisioner atau tanggapan responden mengenai beban kerja dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data **Sugiyono (2017)**. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Seperti

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



jumlah karyawan, gambaran umum PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2017)**. Pada penelitian ini populasinya yang ada pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yaitu sebanyak 76 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut **Siyoto dkk (2015)** Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Penentuan dari sampel merupakan hal yang sangat penting karena merupakan wakil dari populasi penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru yang sudah menikah.

Adapun jumlah populasinya yaitu 76 karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut **Siyoto dkk (2015)** yaitu suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau seleksi khusus.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah karyawan yang sudah menikah karena individu yang sudah menikah memiliki beberapa peran dan peran-peran tersebut harus seimbang agar terciptanya kepuasan kerja. Dengan jumlah 54 orang karyawan yang sudah menikah pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2017)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4.2 Wawancara

Wawancara menurut **Sugiyono (2014)** yaitu: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada HRD dan karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Deskriptif Kuantitatif*. Metode deskriptif membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori – teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi **Arikunto (2010)**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan setiap responden dalam merespon pertanyaan - pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang diukur, maka jawaban dari kuesioner diberi skor sebagai berikut menurut **Sugiyono (2013)**

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian

| No | Keterangan | Nilai |
|----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2013)

Variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item - total correlation*)



dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid **Ghozali (2011)**

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2013)** Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat norma *probability plot* yang membandingkan distribusi sesungguhnya distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang berbentuk ada korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas ataupun tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi ataupun yang sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *Variance inflation factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. **Suliyanto (2011)**.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011)** uji heterokedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik (poin-poin) yang berbentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cros section*). Menurut **Suliyanto (2011)** untuk mengetahui adanya outokorelasi


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan Uji Durbin –Watson (uji D-W) mendekati angka 2 berarti tidak ada autokorelasi.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X₁ = Beban Kerja

X₂ = *Work Life Balance*

b₁b₂ = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 - a. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
 - b. H_o ditolak karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka:
 - a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H_o diterima karena memiliki pengaruh yang tidak signifikan

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka:
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang tidak signifikan
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka:
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_o diterima karena terdapat pengaruh yang tidak signifikan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT. Sabda Maju bersama yang di dirikan pada tahun 2011 yang beralamat di Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Riau. PT. Sabda Maju Bersama merupakan salah satu perusahaan dengan ruang lingkup usaha (*Non core Bussiness*) yang meliputi bidang logistics dan Ekspedisi. PT. Sabda Maju Bersama ini memiliki 76 karyawan dengan memiliki tugas dan wewenang masing-masing didalam perusahaan.

PT. Sabda Maju Bersama adalah pengelolaan layanan jasa logistik dan Ekspedisi dengan merek Sabda Maju Bersama berupaya meningkatkan mutu layanan manajemen jasa logistik. Atas dasar itu pula PT Sabda Maju Bersama selalu mengedepankan pelayanan kebutuhan pelanggan secara jujur dan kreatif menciptakan jasa yang bernilai tambah tinggi. Tentunya, seiring dengan itu pula mendapatkan laba rugi bagi pertumbuhan perusahaan. Manajemen PT Sabda Maju Bersama konsisten menerapkan kualitas mutu nyata dalam aktivitas usahanya demi kepuasan pelanggan.

4.2 Visi dan Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Visi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Kualitas pelayanan bagi pelanggan serta keamanan barang dalam proses distribusi adalah tujuan utama kami.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

1. Memaksimalkan efisiensi untuk para pelanggan serta keamanan barang dalam proses distribusi adalah tujuan utama kami
2. *Safety First*
3. Memberikan solusi praktis cara penggunaan jasa pengiriman secara efisien dan efektif
4. Melakukan kerjasama dengan berbagai pihak dibidang pengembangan pembangunan dan pelayanan jasa

4.3 Landasan Hukum

1. Akta Perubahan No. 71 Tgl 12 April 2019
2. Akta Perubahan No. 71 Tgl 12 Febuari 2019
3. IMB (Izin Mendirikan Bangunan) 310/IMB/DPMPTSP/III/2019
4. SIUJPT KPTS.503/DPMPTSP/KOMITMEN/IZIN/-HUB/44
5. NIB 9120204481754

4.4 Data Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Sabda Maju Bersama
 Alamat : Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Riau.
 Telepon : 07616703838
 Pemilik Perusahaan : Jhon Fan Erven

4.5 Joint Operation

1. PT. MAXPOWER Indonesia jenis (dalam bidang IPP Company)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

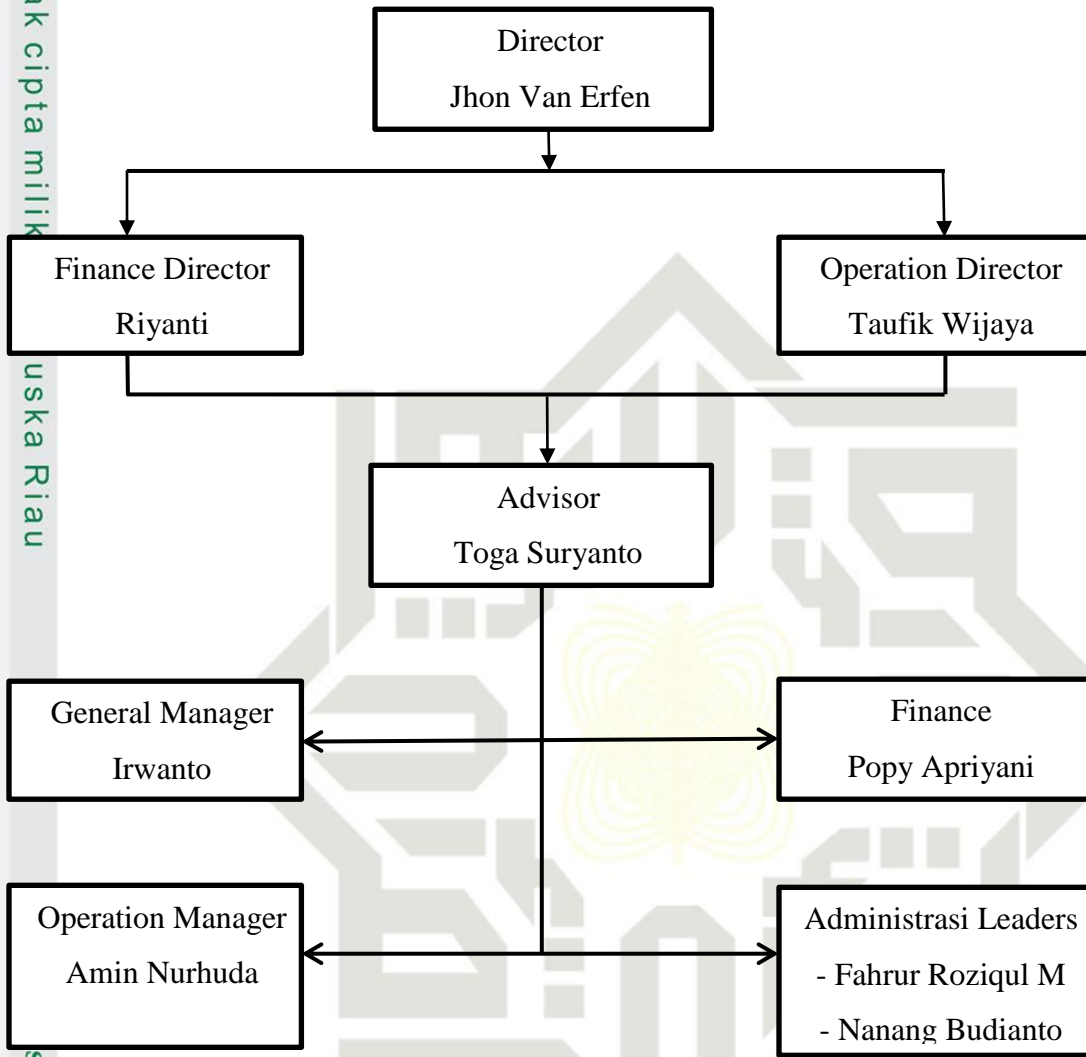
2. PT. SCHENKER (dalam bidang Logistics Company)
3. PT. Harif Daya Tunggal *Engenering* (dalam bidang *Warehousing, instalations, Logistics* dan Distribusi)
4. PT. Amanat Perkasa Speed (dalam bidang *Setrategic Part Management* dan *Expres* Distribusi)
5. PT. Bahtera Agung Humotop (dalam bidang *Expedition*, curir, cargo dan logistics)
6. PT. Rosalindo Bahtera Sakti (dalam bidang *Expedition*, curir, cargo dan *logistics*)
7. PT. Rimaco dalam bidang *Expedition*, curir, cargo dan *logistics*
8. PT. Sinarmas Distribusi Nusantara (dalam Bidang Distributor Transportasi & *Logistics*)

4.6 Struktur PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru

Setiap intansi mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi di maksudkan agar masing – masing sadar akan tugas dan tanggung jawab antar personil sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru



Sumber: PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru 2022

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Berdasarkan uji parsial Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung (3,74) > t tabel (2,080) dan sign. sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
2. *Work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Berdasarkan uji parsial *Work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan t hitung (2,82) > t tabel (2,080) dan sign sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru.
3. Beban kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. Berdasarkan uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 21,940 dengan



nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung sebesar 21,940 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 3,18, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi beban kerja dan *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan beban kerja karyawan dan memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan sehingga tugas tugas tersebut terselesaikan sesuai dengan deadline yang diberikan. dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas tugas seorang individu untuk diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan
2. Perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawannya, tidak terus menerus fokus terhadap pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat fokus juga terhadap kehidupan pribadi atau keluarga karyawan tersebut yang akan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga akan menciptakan kepuasan bagi seorang karyawan. dapat disimpulkan bahwa *work life balance* sangat berpengaruh terhadap seseorang yang sudah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menikah atau yang sudah berkeluarga agar terciptanya kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan individu dan pekerjaan bagi karyawan.

3. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan variasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti faktor lingkungan kerja, faktor insentif, dan faktor lain yang relevan. Hal ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. [https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v. International Journal of Social Science and Humanity, 7\(3\), 164–171. https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.3.813](https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v. International Journal of Social Science and Humanity, 7(3), 164–171. https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.7.3.813)
- Ahbar,. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ>
- Al-Qur'an Mushaf Ash-Shahib
- Anggraini, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. *Ayan*, 8(5), 55.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dewi, N. N. (2020). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang. *Jurnal Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/22820/>
- Edy Soetrisno,. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Farentino, R., Suwarsi, S., & ... (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja. ... *Series: Business and ...*, 201–205. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/1142>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara. Jakarta: Erlangga
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Mahawati, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. <https://books.google.co.id/books?id=a-0UEAAAQBAJ>
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2).
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, 2012. Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Indonesia Press (UI), Jakarta.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Pada, K., Aspacindo, P. T., & Motor, K. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. 3(3), 455–468.
- Pati, K. (2020). *Hubungan Work life balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati Ellyda*. 16(1), 570–580.
- Paramita, P. 2006. Analisis pengaruh work-family balance dan program family friendly terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada rumah sakit panti wilasa Citarum , Semarang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 1-10.
- Pattama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). *Pengaruh Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta*. 4(2), 145–159.
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyanis. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi edisi ketiga*.:Rajawali Pers.



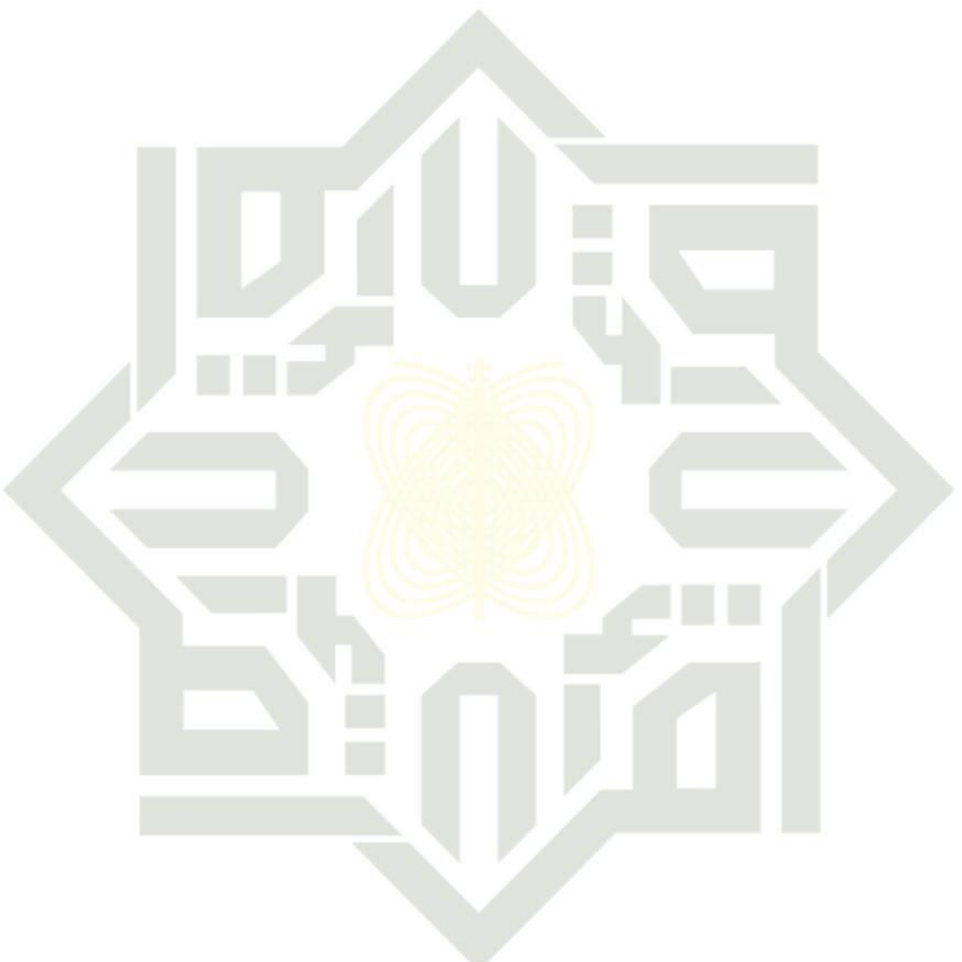
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Robi Saepul Rahman &, H. N. (2019). *Pengantar Manajemen: Diandra Kreatif*. Diandra Kreatif. <https://books.google.co.id/books?id=ZjqnDwAAQBAJ>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Suryanto, dkk. (2021). *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*. Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=g4Y5EAAAQBAJ>
- Syoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>
- Suliyanto, 2011 *Ekonometrika terapan teori dalam aplikasi dengan Spss* Yogyakarta: caps
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surajiyo, dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=ZUKQEAAAQBAJ>
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana, Jakarta.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit Nem. <https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara *Work life balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT Pln Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wibowo, 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widyasari, S.D., Susilawati, I. R., & Ula, I. (2015). Hubungan Antara Career Capital dan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. Malang : Universitas Brawijaya
- Yaya Ruyatnasih, S. E. M. M., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media. <https://books.google.co.id/books?id=6DnvDwAAQBAJ>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU